ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. XII, 3 SECTIO G 1965

Z Katedry Prawa Pracy UMCS
Kierownik: prof. dr Eugeniusz Modliński

Marian HASIEC

Efektywność zasady szybkości postępowania zakładowego systemu rozstrzygania sporów z stosunku pracy w świetle badań empirycznych

Эффективность принципа скорого разбирательства трудовых конфликтов в примирительных комиссиях в свете эмпирических исследований

Wirksamkeit des Schnelligkeitsprinzips bei der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten durch die Betriebskonfliktkommissionen im Lichte empirischer Untersuchungen

Polskie zakładowe i terenowe komisje rozjemcze w okresie dziesięcioletniej swojej działalności cieszyły się wyjątkowym zainteresowaniem opinii publicznej oraz piśmiennictwa prawniczego i doczekały się wielu wypowiedzi w toczącej się na ich temat żywej dyskusji. [1] Wydawać by

[1] J. Goławska: *Roczna działalność zakładowych komisji rozjemczych*, „Przegl. Zag. Soc.", 1955, nr 8—9, s. 12 i n.; W. Masewicz: *O potrzebie nowelizacji przepisów dotyczących komisji rozjemczych*, „Przegl. Zag. Soc.", 1956, s. 3 i n.; J. Dąbrowski: *W sprawie proponowanych zmian w przepisach o zakładowych komisjach rozjemczych*, „Przegl. Zag. Soc.", 1956, nr 6, s. 27; Stembrowicz: *Komisje rozjemcze czy sądy?*, „Przegl. Zag. Soc.", 1956, nr 8—9, s. 63 i n.; M. Święcicki: *Sądy nie sądy?*, „Prawo i Życie", 1956, nr 15; Wysokiński: *W obronie komisji rozjemczych*, „Prawo i Życie", 1957, nr 13; A. Wiśniewski: *Czy komisje rozjemcze są potrzebne*, „Nowe Prawo", 1956, nr 10, s. 85; W. Masewicz i F. Raczkowski: *Jeszcze raz — Sądy czy komisje rozjemcze*, „Prawo i Życie", 1958, nr 17; H. Borkowski: *Zakładowe komisje rozjemcze w obliczu doniosłej reformy*, „Prawo i Życie", 1960, nr 3; C. Jackowiak: *Struktura komisji rozjemczych*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny", 1960, z. 2, s. 83 i n.: J. Jończyk: *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965; C. Jackowiak: *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965.

się mogło, że dyskusja wokół zagadnień zakładowej drogi rozstrzygania sporów pracy, która do niedawna tak żywo absorbowała działaczy społecznych i prawników, w tym również pracowników nauki, w sposób naturalny wygasła, wyjaśniając wszystkie wątpliwe kwestie.

Nietrudno dostrzec, że inne problemy były dyskutowane dawniej, inne zaś wysuwane są dziś przez życie. W latach 1955—1963 dyskusja koncentrowała się głównie wokół zagadnień zasadności i celowości utrzymania zakładowych i terenowych komisji rozjemczych, ich miejsca w organach wymiaru sprawiedliwości oraz zgodności z przepisami ustawy konstytucyjnej. Plonem tej dyskusji, a także naukowych opracowań, było wyjaśnienie wielu wątpliwych kwestii oraz opowiedzenie się za utrzymaniem i rozwijaniem zakładowych organów wymiaru sprawiedliwości w dziedzinie stosunków pracy. W tym ujęciu dotychczasowe wypowiedzi na temat zakładowych i terenowych komisji rozjemczych należy, obiektywnie rzecz biorąc, ocenić bardzo pozytywnie. Nie oznacza to jednak, że wszystkie problemy i wątpliwości zostały już wyjaśnione, że instytucja komisji rozjemczych doczekała się pełnego i wszechstronnego naświetlenia. Mimo bezspornych wartości dotychczasowych wypowiedzi zwrócić należy uwagę na ich jednostronność i ograniczenie się w głównej mierze do analizy i wykładni przepisów o komisjach rozjemczych, z pominięciem tak ważnego zagadnienia, jak sprawa skuteczności i efektywności analizowanych norm. [2]

Jak słusznie podkreśla T. Grzeszczyk, najbardziej nawet doskonałe analizy dogmatyczne stanowią na gruncie prawa pracy wprawdzie konieczny, ale tylko pierwszy etap naukowego badania. Poprzestanie na nim nie może prowadzić do wykrycia prawidłowości rządzących procesami społecznymi, które znalazły odzwierciedlenie w materiale normatywnym. Analizy te przez uporządkowanie problematyki prawnej przygotowują sformułowanie hipotez dotyczących oceny materiału normatywnego, wymagają jednakże sprawdzenia w toku badań terenowych. Wymagają więc konfrontacji z praktyką, z życiem. [3]

Postulat „życiowości" wyników prowadzonych badań oznacza potrzebę wiązania oświetleń prawnych z oświetleniami ekonomicznymi, socjologicznymi, politycznymi, oznacza intensyfikację integracyjnego prowadzenia badań i intensyfikację badań w oparciu o empirycznie stwierdzone fakty. Oznacza wreszcie potrzebę rozszerzenia badań empirycznych, dotyczących zarówno motywacji ustosunkowania się do na-

---

[2] Badania efektywności przepisów o komisjach rozjemczych były prowadzone przez CRZZ, jednakże nie oparto ich na bezpośrednich materiałach z akt spraw spornych, lecz na sprawozdaniach komisji rozjemczych.

[3] Patrz: T. Grzeszczyk: *Perspektywy nauki prawa pracy*, „Prawo i Życie", 1964, nr 3.

kazów prawa, jak i społecznych efektów określonych rozwiązań prawnych.[4] Czyniąc zadość tym postulatom podjąłem w ramach planu badań naukowych Katedry Prawa Pracy UMCS szeroko zakrojone badania terenowe efektywności przepisów o komisjach rozjemczych.[5]

W ramach przeprowadzonych badań uwzględniono sześcioletni okres działalności dziewięciu zakładowych komisji rozjemczych, w różnych co do wielkości przedsiębiorstwach państwowych oraz trzech terenowych komisji. Przedsiębiorstwa objęte zakresem badań dobierano przyjmując za podstawę liczbowy stan załogi, przy czym podzielono je dla ułatwienia oceny materiałów i potrzeb porównawczych na trzy zasadnicze grupy. W grupie I znalazły się przedsiębiorstwa duże, zatrudniające od 4 do 5 tys. pracowników, a mianowicie: Fabryka Samochodów Ciężarowych w Lublinie, Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego w Świdniku oraz Kraśnicka Fabryka Wyrobów Metalowych w Kraśniku. W grupie II — przedsiębiorstwa średniej wielkości, posiadające od 800 do 1000 pracowników, a mianowicie: Lubelskie Zakłady Metalowe Przemysłu Terenowego, Lubelska Fabryka Wag oraz Miejskie Przedsiębiorstwo Remontowo-Budowlane w Lublinie. Wreszcie w grupie III — przedsiębiorstwa małe, liczące od 150 do 250 pracowników, a mianowicie: Puławskie Zakłady Przemysłu Terenowego w Puławach, Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Handlu Odzieżą w Lublinie oraz Przedsiębiorstwo Remontowo-Budowlane w Puławach.

Zakresem badań objęto również trzy terenowe komisje rozjemcze, działające przy: a) Zarządzie Okręgu Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej w Lublinie, b) Zarządzie Okręgu Zw. Zaw. Pracowników Przedsiębiorstw Terenowych, c) Zarządzie Okręgu Pracowników Handlu.[6]

Spośród możliwych do zastosowania w tego rodzaju badaniach technik empirycznych zdecydowano się na wybór najbardziej pracochłonnej, zwiększającej jednakże dokładność i wiarygodność uzyskanych danych, metody bezpośredniego badania dokumentów. Te badania sprowadzały się do analizy akt spraw spornych ze stosunku pracy, rozpatrywanych

---

[4] Prowadzenie badań zjawisk prawnych w takim właśnie ujęciu niejednokrotnie postulował A. Podgórecki: *Założenia polityki prawa, Metodologia pracy legislacyjnej i kodyfikacyjnej*, Wyd. Praw., Warszawa 1957, ss. 46—50 i n.

[5] Podstawowymi aktami prawnymi regulującymi strukturę, właściwość postępowania itd. komisji rozjemczych są: a) dekret z 24 II 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U., nr 10, poz. 35) oraz b) rozporządzenie Rady Ministrów z 24 IV 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania komisji rozjemczych... (Dz. U., nr 18, poz. 68).

[6] Zwrócić należy uwagę, iż wymienione zarządy okręgów w r. 1960 uległy reorganizacji w związku z połączeniem się niektórych związków zawodowych i obecne nazwy tych zarządów okręgu są nieco inne.

przez komisje rozjemcze, a szczególnie wniosków o rozpatrzenie sporów, protokołów z przeprowadzonych rozpraw, wydanych orzeczeń oraz decyzji wraz z motywami zarządów głównych poszczególnych związków zawodowych.

W celu zachowania przejrzystości przedstawianych w ramach niniejszego artykułu wyników badań, poszczególne przedsiębiorstwa i działające w nich komisje rozjemcze oznaczono umownymi symbolami A, B, C, z dodaniem do symbolu kolejnego numeru grupy przedsiębiorstw, w której dane przedsiębiorstwo się znajduje, z zachowaniem kolejności wyliczenia jak wyżej.

Ze względu na ograniczone ramy przedstawimy jedynie wyniki badań efektywności zasady szybkości postępowania przed komisjami rozjemczymi.

Jedną z podstawowych zasad postępowania komisyjnego jest zasada szybkości rozstrzygania sporów pracy, stanowiąca główny motyw i niejako rację bytu komisji rozjemczych. Konieczność szybkości postępowania w sporach pracy wynika ze specyfiki tych sporów. Ich przedmiotem są bowiem w większości przypadków roszczenia majątkowe, dotyczące wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń, które stanowią podstawę egzystencji pracownika. Stąd wszelka zwłoka w realizacji świadczeń pracowniczych ujemnie rzutuje i narusza interesy pracownika. Skutki tej zwłoki idą dalej i pośrednio godzą także w interes przedsiębiorstwa. Pozbawienie bowiem pracownika tych korzyści materialnych, których mógł się spodziewać w zamian za świadczoną pracę, nie może pozostawać bez wpływu na jego postawę i stopień zaangażowania się w realizację zadań produkcyjnych przedsiębiorstwa. Stąd obydwie strony stosunku pracy są w jednakowym stopniu zainteresowane w szybkim wyjaśnieniu zaistniałego nieporozumienia i w zapobieżeniu albo likwidacji jego skutków.

W szybkości postępowania komisyjnego należy widzieć także skuteczny środek profilaktyczny oddziaływający na ograniczanie przyczyn rodzących spory pracy. Szybkie bowiem rozładowanie sporu nie tylko likwiduje już zaistniałe nieporozumienia i ich skutki, ale także zapobiega powstawaniu innych podobnych nieporozumień w przyszłości. Zmusza bowiem administrację do zanalizowania tych mechanizmów działalności przedsiębiorstwa, które doprowadziły do wydania sprzecznej z prawem decyzji i wywołały spór.

Zasada szybkości rozstrzygania sporów pracy realizowana jest w systemie zakładowym w trzech płaszczyznach. Po pierwsze, przez powiązanie komisji rozjemczych z miejscem, w którym spór powstał; po drugie, przez ustalenie w postępowaniu krótkich terminów dawności, mobilizujących pracowników do szybkiej reakcji na wszelkie sprzeczne z pra-

wem decyzje administracji przedsiębiorstwa, naruszające prawa pracownicze; po trzecie, przez ustalenie krótkich terminów wyznaczania rozpraw.

Nie ma potrzeby roztrząsać zagadnienia istoty prawnej instytucji dawności, wystarczy wspomnieć, że występuje ona bądź w postaci przedawnienia, bądź prekluzji. Instytucje przedawnienia i prekluzji zawarte są np. w niektórych przepisach kodeksu zobowiązań, utrzymanych dla stosunków pracy (art. 284 i 473 k.z.), w przepisach materialnych prawa pracy, a ponadto zagadnienie prekluzji roszczeń ze stosunków pracy znalazło rozwiązanie głównie w przepisach o komisjach rozjemczych.

Z naszego punktu widzenia interesujące są przede wszystkim terminy dawności w postępowaniu komisyjnym. Wobec powołania do życia komisji rozjemczych nastąpił podział kompetencji w sporach pracy między te komisje i sądy powszechne. Równocześnie z tym podziałem w przepisach regulujących postępowanie komisyjne ustanowiono odrębne terminy dawności, różniące się od terminów dawności występujących w prawie cywilnym. Istniejące tu różnice nie dotyczą tylko istoty dawności, lecz odnoszą się głównie do rozmiarów terminów.[7]

W związku z terminami przedawnienia i prekluzji, zarówno w prawie cywilnym, jak też w prawie pracy, a szczególnie w przepisach o komisjach rozjemczych, ujawnił się w praktyce problem stosowania w postępowaniu komisyjnym przepisów prawa cywilnego, regulujących terminy przedawnienia i prekluzji, a zwłaszcza utrzymanych w dalszym ciągu dla stosunków pracy art. 284 i 473 k.z. Problem ten CRZZ w wyjaśnieniu nr 15/41/ZKR/55 rozstrzygnęła w ten sposób, że w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi należy stosować instytucję przedawnienia z art. 284 k.z. Natomiast co do stosowania w postępowaniu komisyjnym art. 473 k.z. CRZZ wypowiedziała się negatywnie.[8]

Obok terminów przedawnienia przewidzianych w art. 284 k.z. w postępowaniu komisyjnym mają zastosowanie terminy dawności zawarte w niektórych przepisach materialnych ustawodawstwa pracy oraz w przepisach o komisjach rozjemczych. Dalsze rozważania odnosić się będą głównie do tych ostatnich terminów.

W zakładowych systemach rozstrzygania sporów pracy państw demokracji ludowej zagadnienie terminów prekluzyjnych, w których wnioskodawcy mogą zwrócić się do komisji rozjemczej o rozstrzygnięcie sporu,

---

[7] Należy zwrócić uwagę, iż omawiany podział terminów przewidzianych w prawie cywilnym na terminy przedawnienia i prekluzji w świetle obecnie obowiązujących przepisów prawa cywilnego stał się nieaktualny. Natomiast w odniesieniu do stosunków pracy jest nadal aktualna instytucja przedawnienia i prekluzji.

[8] „Przegl. Zag. Soc.", 1956, nr 11, s. 71.

uregulowane zostało różnie.[9] Wyszczególnić tu możemy trzy rozwiązania. Pierwsze spotykamy w systemie węgierskim, który przewiduje jeden dwumiesięczny termin, mający zastosowanie do wszystkich sporów podlegających kompetencji komisji. Cechą charakterystyczną drugiego rozwiązania jest ustalenie różnych terminów, mających zastosowanie do określonych kategorii roszczeń. Na przykład w systemie rumuńskim ustanowiono dla sporów o przywrócenie do pracy — 7 dni, dla sporów, których przedmiotem są świadczenia pieniężne — 1 rok, oraz dla wszystkich pozostałych sporów — 3 lata. Podobnie w systemie bułgarskim przewidziano trzy różne terminy, stosowane w zależności od rodzaju roszczenia. W sporach dotyczących materialnej odpowiedzialności pracowników, gdy wnioskodawcą jest administracja, obowiązuje dwutygodniowy termin, w sporach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych — 1 rok, w pozostałych sporach — 3 lata. System bułgarski wprowadza wprawdzie stosunkowo długie terminy prekluzyjne, ale nie przewiduje instytucji przywrócenia uchybionego terminu. Wreszcie trzecie rozwiązanie, występujące w systemie prawnym NRD, nie przewiduje żadnych terminów prekluzyjnych do wniesienia wniosku o rozstrzygnięcie sporu.

Ciekawe z punktu widzenia teoretycznego, a także praktycznego, rozwiązanie terminów zawierają radzieckie przepisy prawne. Dekret o trybie rozstrzygania sporów pracy z 31 I 1957 r.[10] nie przewiduje terminów dawności dla zwrócenia się pracownika do komisji rozjemczej o rozpatrzenie sporu. Dlatego też komisja w każdym przypadku nie może odmówić przyjęcia zgłoszonego wniosku powołując się na upływ czasu. Nie oznacza to jednak, że pracownik zwlekając z przekazaniem sporu do komisji rozjemczej nie poniesie z tego tytułu żadnych konsekwencji. Z punktu widzenia interesów pracownika skutki zwłoki będą podobne do tych, jakie przewiduje polskie postępowanie komisyjne. Stosownie bowiem do postanowień art. 21 radzieckiej ustawy z 31 I 1957 r. przy rozpatrywaniu roszczeń pieniężnych komisja może zasądzić na rzecz pracownika należne mu świadczenia pieniężne za czas poprzedzający wniesienie wniosku, nie dłuższy jednak niż 3 miesiące, w przypadku gdy przedmiotem roszczenia jest ekwiwalent za nie wykorzystany urlop przyznaje jedynie ekwiwalent za urlop należny pracownikowi za ostatnie 2 lata.

W polskim systemie prawnym, podobnie jak w rumuńskim i bułgarskim, ustanowiono w postępowaniu komisyjnym trzy terminy: a) w spo-

---

[9] Por.: W. K. Mironow: *Trudowoje prawo jewropiejskich socjalisticzeskich stran*, Izd. Iuridiczeskaja Litieratura, Moskwa 1963, s. 206 i n.

[10] „Wiedomosti Wierchownego Sowieta SSSR", 1957, nr 4.

rach o rozwiązanie stosunku pracy — 14 dni, licząc od dnia zawiadomienia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu; b) w sporach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych — 1 miesiąc, licząc od dnia wypłaty wynagrodzenia za okres, w którym była wykonywana praca w godzinach nadliczbowych; c) w pozostałych sporach — 3 miesiące, licząc od daty powzięcia wiadomości o okoliczności stanowiącej podstawę roszczenia.

Terminy te, w odróżnieniu od przewidzianych w postępowaniu komisyjnym rumuńskim i bułgarskim, są znacznie krótsze. Są także krótsze od polskich sądowych terminów prekluzyjnych. Dzięki temu z jednej strony mogą być korzystne ze względu na mobilizujący charakter, zmuszają bowiem do szybkiej reakcji na sprzeczne z prawem decyzje administracji, z drugiej strony z uwagi na krótki okres możliwości wnoszenia roszczeń stosunkowo łatwo im uchybić, a więc stracić szansę wyegzekwowania należnego świadczenia.

W polskim systemie prawnym zwrócono uwagę na obosieczność krótkich terminów prekluzyjnych i aby zapobiec niekorzystnym społecznie i ekonomicznie skutkom, wprowadzono w przepisach o komisjach rozjemczych (art. 6 ust. 2 dekretu z 24 II 1954 r.) możliwość przywrócenia uchybionego terminu, jeżeli spóźnienie wniesienia wniosku do komisji rozjemczej było następstwem szczególnych okoliczności usprawiedliwiających zwłokę.[11] Tak więc w polskim systemie prawnym działanie krótkich terminów w niezamierzonym kierunku zostało w pewnym stopniu ograniczone.

W dotychczasowych, bardzo zresztą ogólnych rozważaniach, ograniczyliśmy się jedynie do prawnej strony terminów prekluzyjnych obowiązujących w postępowaniu komisyjnym. Z kolei warto, jak się wydaje, przejść do analizowania efektywności omawianych terminów, zwracając szczególną uwagę na stopień przestrzegania w praktyce obowiązujących w tym zakresie norm prawnych. Interesujące nas tu zagadnienia obrazują tab. 1 i 2 (ss. 96 i 98).

Dane liczbowe wskazują na stosunkowo duży odsetek przypadków uchybienia terminów prekluzyjnych. Na 703 wnioski, wnioskodawcy zachowali obowiązujące terminy w 496 przypadkach, przekroczyli zaś w 207. Tak więc wnioski wniesione po terminie stanowią ±29,5% wszystkich wniosków wniesionych do rozpatrzenia. Jest to, trzeba przyznać, odsetek bardzo duży. Nie we wszystkich jednakże komisjach częstotliwość uchybień terminów kształtuje się w tych samych granicach. Występują tu bowiem daleko idące zróżnicowania. W komisjach roz-

---

[11] Instytucję przywrócenia uchybionego terminu przewidziano także w postępowaniu komisyjnym w Rumunii i na Węgrzech.

jemczych przedsiębiorstw grupy I przypadki uchybień stanowią 31% globalnej liczby wniesionych do tych komisji spraw, a więc oscylują wokół przeciętnej wszystkich grup komisji. W komisjach przedsiębiorstw grupy II liczba uchybień jest dużo mniejsza i wynosi 15%, na-

Tabela 1

Zakładowe komisje	Liczba rozpatrzonych spraw spornych w latach 1955—1960	Liczba wniosków złożonych z zachowaniem obowiązujących terminów	Liczba wniosków wniesionych po upływie obowiązujących terminów	Przeciętny okres uchybienia terminów	Brak danych	Uwagi
Grupa I						
A	190	110	61	57	19	
B	90	62	21	80	7	
C	184	111	61	63	12	
	464	283	143		38	
Grupa II						
A	29	23	4	23	2	
B	27	19	5	42	3	
C	24	21	3	21	—	
	80	63	12		5	
Grupa III						
A	7	5	1	38	—	w jednej sprawie stwierdzono niewłaściwość komisji
B	13	9	3	49	1	
C	6	4	2	101	—	
	26	18	6		1	

tomiast w grupie III 23% wniesionych spraw. Najwięcej uchybień, bo aż 34,6% wniesionych wniosków, stwierdzono w terenowych komisjach rozjemczych, co da się wytłumaczyć luźniejszym powiązaniem tych komisji z przedsiębiorstwami.

Jeżeli chodzi o przyczyny powodujące uchybienia ustalonych terminów, to można tu wyodrębnić kilka ich rodzajów. Pierwsza przyczyna, występująca po stronie administracji przedsiębiorstw, to przewlekłość w załatwianiu reklamacji pracowników na sprzeczne z prawem decyzje oraz w załatwianiu interwencji związkowych. Druga przyczyna leży po stronie wnioskodawców i sprowadza się do nieznajomości obowiązujących w tej materii przepisów. W trakcie badania akt spraw spornych zaobserwowano wiele przypadków uchybień terminów, będących następstwem zwykłej opieszałości pracowników.

Dużo stosunkowo wniosków przekazanych do rozpatrzenia badanym komisjom rozjemczym w spóźnionym terminie pochodzi od pracowników, z którymi rozwiązano już stosunek pracy. Charakterystyczne jest przy tym, że przedmiotem sporów objętych tymi wnioskami są stosunkowo częste roszczenia nie związane bezpośrednio z rozwiązaniem stosunku pracy, lecz roszczenia dotyczące świadczeń z okresu trwania stosunku pracy i to nieraz z okresu odległego.

W omawianych tu przypadkach uchybienia obowiązujących terminów nie są następstwem braku znajomości przepisów ani też opieszałości administracji w załatwianiu odwołań. Są to przypadki, w których pracownik, chociaż zdawał sobie sprawę z bezpodstawności krzywdzącej go decyzji administracji, to jednak, powodując się obawą pogorszenia stosunków z kierownictwem przedsiębiorstwa, z decyzją tą się godził i nie występował z roszczeniami na drogę postępowania komisyjnego. Zmiana stosunku pracownika do milcząco dotychczas kwestionowanej decyzji administracji następuje z chwilą odpadnięcia okoliczności powstrzymujących go od jawnego podważenia zasadności decyzji i wystąpienia na drogę postępowania sądowego. Dzieje się to jednak po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy, gdy upłynęły już terminy prekluzyjne.

Z punktu widzenia efektywności przepisów stanowiących przedmiot niniejszych rozważań, interesujące są nie tylko dane o liczebności przypadków uchybienia terminów. Nie można, wydaje się, pominąć innego jeszcze zagadnienia, a mianowicie zagadnienia czasowych rozmiarów uchybień terminów.

Jak to wynika z danych zawartych w rubryce piątej tab. 1 i 2, czas uchybień kształtuje się różnie. W komisjach przedsiębiorstw grupy I przeciętna uchybień terminów zamyka się w 66 dniach. W poszczególnych zaś komisjach tej grupy wynosi: w komisji A — 57 dni, w komisji B — 80 dni, zaś w komisji C — 63 dni. Dużo większą dyscyplinę przestrzegania terminów zaobserwowano w komisjach grupy II, gdzie przeciętna opóźnień sprowadza się do 29 dni, a w poszczególnych komisjach: w A — 23, w B — 42 i w C — 21 dni. W komisjach grupy III przeciętna uchybień wynosi 62 dni, a w poszczególnych komisjach: w A — 38, w B — 49, a w C aż 101 dni. Najdłuższe okresy opóźnień występują w terenowych komisjach rozjemczych. Przeciętna bowiem uchybień równa się 71 dni, a w poszczególnych komisjach: w A — 81, w B — 67 i w C — 71 dni (tab. 2).

W konkretnych przypadkach uchybień skala opóźnień jest bardzo wysoka. W większości spraw uchybienia terminów kształtują się w granicach od 3 do 4 tygodni. Są jednakże sporadyczne przypadki opóźnień trwających do 150 i więcej dni.

Charakterystyczne jest przy tym, że najmniejsze zdyscyplinowanie wykazują wnioskodawcy w sporach, dla których przewidziano najdłuższy, trzymiesięczny termin prekluzyjny, ponieważ w tych sprawach występują najczęstsze przypadki uchybień. I odwrotnie, rzadkie są przypadki uchybienia terminów w sporach o rozwiązanie stosunku pracy, dla których ustanowiono najkrótszy, czternastodniowy termin prekluzyjny.

Tabela 2

Terenowe komisje	Liczba rozpatrywanych spraw spornych w latach 1955—1960	Liczba wniosków złożonych z zachowaniem obowiązujących terminów	Liczba wniosków złożonych po upływie obowiązujących terminów	Przeciętny okres uchybienia terminów	Brak danych
A	34	24	10	81	—
B	. 37	20	14	67	3
C	62	39	22	71	1
	133	83	46		4

Tak więc dyscyplina przestrzegania przepisów uwarunkowana jest, jak łatwo zauważyć, znaczeniem, jakie ma dla pracownika dochodzone roszczenie. Im jest ono większe, tym szybsza jest reakcja i wykorzystanie organów wymiaru sprawiedliwości dla zaspokojenia roszczenia i odwrotnie. Spostrzeżenia te potwierdzają trafność tezy, że większość uchybień spowodowana jest zwykłą opieszałością pracowników, a nie krótkim okresem prekluzji czy też okolicznościami obiektywnymi, niezależnymi od wnioskodawców.

Stosunek kompletów orzekających do przypadków uchybień terminów prekluzyjnych jest raczej liberalny, przy czym liberalizm ten należy ocenić jako rozsądny i uzasadniony. Zdarzają się jednak wypadki pewnych odchyleń w jedną czy w drugą stronę, ale są to zjawiska w praktyce komisji nietypowe. O poprawnym zrozumieniu i stosowaniu w praktyce założeń i intencji ustawodawczych zawartych w art. 6 ust. 2 dekretu o komisjach rozjemczych świadczą zebrane w tym przedmiocie dane. Mianowicie na 207 przypadków uchybienia terminów zespoły orzekające usprawiedliwiły opóźnienia i przyjęły spóźnione wnioski do merytorycznego rozpoznania w 76 przypadkach, odmówiły zaś przywrócenia terminu w odniesieniu do 131 wniosków.

Stosunek komisji rozjemczych do przypadków uchybień można ocenić jako liberalny. Zwrócić jednak należy uwagę, że liberalizm ten ma charakter jednokierunkowy i w większości przypadków stosowany jest do spóźnionych wniosków, pochodzących od aktualnie zatrudnionych

pracowników. Inny jest natomiast stosunek komisji rozjemczych do przypadków uchybienia terminów prekluzyjnych przez wnioskodawców, byłych pracowników. W odniesieniu do tej grupy wnioskodawców stosunek komisji rozjemczych jest raczej sztywny. Uzewnętrznia się to w stosunkowo częstych przypadkach odmowy przywrócenia uchybionego terminu. W stosunku do wnioskodawców, aktualnych pracowników przedsiębiorstwa, stosuje się raczej taryfę ulgową.

Na szczęście dla tej dyskryminowanej grupy wnioskodawców decyzja komisji rozjemczej, odmawiająca przywrócenia terminu, nie jest ostateczna i może być zaskarżona do zarządu głównego związku zawodowego, który jest uprawniony zaskarżoną decyzję zatwierdzić lub uchylić i przekazać sprawę do merytorycznego rozpatrzenia komisji rozjemczej.

Prawo odwołania do zarządu głównego od decyzji odmawiającej przywrócenia uchybionego terminu w znacznym stopniu łagodzi skutki niechętnego stosunku komisji rozjemczych do wnioskodawców, byłych pracowników przedsiębiorstwa. Odwołania wnoszone do zarządów głównych są rozpatrywane bardzo uważnie, z dużą dozą wyrozumiałości dla wnioskodawców. Nie stwierdzono przypadku nieuwzględnienia odwołania, jeżeli istniały okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W związku z występującymi w praktyce przypadkami pewnej dyskryminacji na tym odcinku byłych pracowników przedsiębiorstwa, należy rozważyć ewentualną potrzebę bardziej wyraźnego sprecyzowania i uściślenia okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu.

Wydaje się, że żadne zmiany nie są tu potrzebne. Dodatnią bowiem stroną art. 6 ust. 2 dekretu jest właśnie ogólne ujęcie okoliczności uzasadniających przywrócenie uchybionego terminu i pozostawienie pewnej swobody kompletowi orzekającemu w ocenie okoliczności występujących w konkretnych przypadkach sporów pracy. W praktyce komisji rozjemczych swoboda ocen i podejmowania decyzji w ramach ogólnie ujętej dyspozycji przepisu art. 6 ust. 2 dekretu jest wykorzystywana z pożytkiem dla pracowników i zakładowego wymiaru sprawiedliwości. Żadne kazuistyczne usztywnianie treści omawianego przepisu nie zmieni stosunku kompletów orzekających do byłych pracowników.

Zasada szybkości postępowania komisyjnego realizowana jest ponadto przez ustalanie bardzo krótkich terminów, w których organ rozjemczy powinien rozpatrzyć spór. W większości systemów prawnych zagadnienie tych terminów zostało rozwiązane w sposób jednolity. Mianowicie ustalono jeden termin dla wszystkich rodzajów roszczeń. Występujące różnice dotyczą jedynie rozmiarów obowiązujących okresów. W Bułgarii komisja powinna rozpatrzyć spór w ciągu 5 dni licząc od dnia wniesienia wniosku, w Rumunii i NRD — w ciągu 7 dni, na Wę-

grzech — w ciągu 8 dni, natomiast w Czechosłowacji ustanowiono dłuższy okres — 30 dni.

W polskim systemie prawnym przepisy o komisjach rozjemczych przewidują trzy różne w tej materii okresy, mające zastosowanie w zależności od rodzaju sporu. W sporach dotyczących rozwiązania stosunku pracy, a więc w sporach wymagających szybkiej reakcji w celu przywrócenia naruszonego stanu prawnego, rozprawa powinna być wyznaczona w ciągu 3 dni (§ 34 rozporządzenia), a w sporach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych — w ciągu 7 dni, natomiast w pozostałych sporach — w ciągu 14 dni. Zwrócić należy uwagę, że są to okresy, w których komisja powinna wyznaczyć termin rozprawy.

Rozwiązanie w naszym systemie różni się nie tylko wielością okresów. Występują tu ponadto dalsze różnice, mające bardzo istotne znaczenie z punktu widzenia realizacji zasady szybkości postępowania. Gdy w systemach prawnych Bułgarii, Rumunii, NRD i Czechosłowacji mówi się o okresach, w których organ zakładowy powinien rozpatrzyć spór, to w naszych przepisach zobowiązuje się komisje jedynie do wyznaczenia terminu rozprawy. Jest to różnica sformułowań bardzo istotna, zważywszy, że wyznaczenie i przeprowadzenie rozprawy musi dzielić dalszy dystans czasu. Charakter prawny omawianych tu okresów jest nieco inny niż terminów przedawnienia czy prekluzji, stosowanych w postępowaniu komisyjnym. Niezachowanie przez komisje tych okresów nie wywołuje żadnych następstw prawnych. Z tego względu mają one charakter jedynie porządkowy i należą do rzędu norm instrukcyjnych, nie precyzujących obowiązku prawnego, lecz jedynie zalecenie. Zarówno terminy prekluzyjne, jak też omawiane tu okresy przewidziane do wyznaczania rozpraw są krótkie i w związku z tym mają zapobiegać przewlekłości rozpatrywania sporów pracy. Wspomniano już, że krótkie terminy obok zalet zawierają realne niebezpieczeństwo ich niedotrzymania. W przypadku okresów na wyznaczenie rozpraw następstwa niezastosowania się do zalecenia ustawowego są tym istotniejsze, że występują w postaci naruszenia normy prawnej przez zakładowy organ wymiaru sprawiedliwości, powołany do nadzorowania nad przestrzeganiem zasad praworządności w stosunkach pracy. Ze względów wychowawczych jest to zjawisko szkodliwe i niepożądane. Okoliczność, że chodzi jedynie o ewentualne naruszenie normy o charakterze instrukcyjnym, jest tu bez znaczenia. Podchodząc do zagadnienia z płaszczyzny mentalności pracownika, dla którego gradacja norm pod względem ich mocy obowiązującej nie istnieje, wydźwięk naruszenia także normy instrukcyjnej jest jednakowy.

Tak więc dyscyplina przestrzegania omawianych norm jest bardzo istotna, zarówno z punktu widzenia szybkości rozpatrywanych sporów

pracy, jak też ze względów wychowawczych. Należy więc prześledzić stopień dyscypliny przestrzegania w praktyce omawianych wymogów postanowień § 34 ust. 2 rozporządzenia. Zagadnienie to naświetlają nam dane liczbowe zawarte w tab. 3 i 4.

Z analizy materiałów zawartych w tab. 3 i 4 nasuwają się raczej pesymistyczne wnioski co do dyscypliny przestrzegania przez komisje

Tabela 3

Zakładowe komisje	Liczba rozpatrywanych spraw spornych w latach 1955—1960	Liczba wniosków rozpatrzonych przez komisje w przewidzianym w przepisach terminie	Liczba wniosków rozpatrzonych przez komisje po upływie przewidzianego w przepisach terminu	Liczba spraw, w których brak danych	Przeciętny okres uchybienia terminów	Uwagi
Grupa I						
A	190	84	86	20	17	
B	90	48	35	7	12	
C	184	65	106	13	14	
	464	197	227	40	—	
Grupa II						
A	29	14	13	2	19	W komisjach przedsiębiorstwa B II w dwóch sprawach rozprawy się nie odbyły
B	27	13	10	4	24	
C	24	13	8	3		
	80	40	31	9	—	
Grupa III						
A	7	4	3	—	18	
B	13	8	4	1	21	
C	6	4	1	1	17	
	26	16	8	2	—	

Tabela 4

Terenowe komisje	Liczba rozpatrywanych spraw spornych w latach 1955—1960	Liczba wniosków rozpatrzonych przez komisje w przewidzianym przepisami terminie	Liczba wniosków rozpatrzonych przez komisje po upływie przewidzianego przepisami terminu	Liczba spraw, w których brak danych	Przeciętny okres uchybień terminów
A	34	2	32	—	61
B	37	1	33	3	54
C	62	4	57	1	51
	133	7	122	4	—

rozjemcze ustalonych terminów wyznaczania rozpraw. W globalnej liczbie rozpatrywanych sporów przeważają przypadki niedotrzymania przez komisje obowiązujących wymogów § 34 ust. 2 rozporządzenia.

Na 648 spraw spornych, których materiały zawierały daty wpływu wniosku i wyznaczenie rozprawy, w 388 przypadkach rozprawy wyznaczone zostały po upływie obowiązującego terminu, co stanowi 59,9% badanych spraw. W poszczególnych natomiast grupach komisji rozjemczych przestrzeganie omawianego przepisu przedstawia się różnie. W jednych grupach procent uchybień przekracza średnią, w innych kształtuje się poniżej. W grupie I komisji przekroczenia terminów stanowią 44%, w grupie II — 43,6%, w grupie III — 33,3%, natomiast w terenowych komisjach przypadki uchybień terminów są najczęstsze i stanowią 97% rozpatrywanych spraw spornych.

Na tym odcinku zaobserwować można pewną prawidłowość. Mianowicie w zakładowych komisjach rozjemczych w większości spraw (ok. 60%) terminy zostają zachowane, w przypadkach zaś uchybień oscylują w granicach 40%, z niewielkim korzystnym odchyleniem w komisjach grupy III. Wydaje się, że prawidłowość ta jest rezultatem podobieństwa warunków, w jakich zakładowe komisje rozjemcze realizują swoje funkcje. Wymienić tu należy ścisłe powiązanie z zakładem pracy, co daje większe możliwości szybkiego przygotowania rozprawy, a więc zebrania niezbędnych dowodów, zestawienia kompletu orzekającego oraz zawiadomienia stron o dacie rozprawy. W innych natomiast warunkach działają terenowe komisje rozjemcze, które napotykają na przeszkody uniemożliwiające wyznaczenie rozprawy w ramach obowiązujących norm czasowych. Wyznaczenie rozprawy w sporach o rozwiązanie stosunku pracy w ciągu 3 dni, czy też w sporach o należność za godziny nadliczbowe w ciągu 7 dni, jest w warunkach terenowych komisji rozjemczych nierealne, skoro się weźmie pod uwagę, że tylko na samo zawiadomienie stron o rozprawie potrzeba niejednokrotnie więcej niż 7 dni.

Ustalając terminy wyznaczania rozpraw, ustawodawca prawdopodobnie podchodził do zagadnienia z płaszczyzny warunków zakładowych komisji rozjemczych, pomijając w tym względzie specyfikę komisji terenowych. O ile uchybienia terenowych komisji są zrozumiałe, o tyle nie można usprawiedliwić uchybień zakładowych komisji, których warunki pozwalają na większą na tym odcinku dyscyplinę przestrzegania terminów. Wprawdzie nie jest to rzeczą łatwą, ale przy wykazaniu maksimum staranności i sprężystej organizacji pracy — całkowicie możliwe. Analizując przyczyny uchybień, niewielki tylko odsetek wśród nich stanowi rezultat okoliczności od komisji niezależnych. W większości zaś przypadków słaba organizacja pracy, a nieraz wygodnictwo, wyrażające się w kumulowaniu spraw na posiedzenie, są najczęstszym powodem

niedotrzymywania terminów. Również niezdyscyplinowanie i nie zawsze społeczne podejście do swych obowiązków niektórych członków nie pozwala na terminowe wyznaczenie rozprawy, a w przypadku wyznaczenia — na terminowe jej przeprowadzenie. Przeszkody wynikające z winy wnioskodawców, a także administracji przedsiębiorstwa mogą wchodzić w rachubę tylko w terminowym przeprowadzeniu rozprawy, natomiast na jej wyznaczenie raczej wpływu nie mają.

Zwłoka w wyznaczaniu rozpraw kształtuje się od jednego do kilkudziesięciu nawet dni. Wyjątek stanowią terenowe komisje, gdzie opóźnienia sięgają niejednokrotnie kilkunastu tygodni. Przeciętna opóźnień w grupie I zakładowych komisji wynosi od 12 do 17 dni, w grupie II od 19 do 24, w grupie III od 17 do 18 dni. Natomiast w terenowych komisjach rozjemczych przeciętne opóźnienia wynoszą od 51 do 61 dni.

Co do terenowych komisji rozjemczych, to z faktem naruszenia ustalonych terminów należy się pogodzić i o jakiejś radykalniejszej i wyraźniejszej poprawie sytuacji trudno mówić. Po prostu obiektywne warunki nie pozwalają na szybsze rozstrzyganie sporów. Wprawdzie i tu poprawa organizacji pracy mogłaby nieco usprawnić działalność komisji, ale tylko usprawnić, a nie zabezpieczyć przestrzegania ustawowych w tym względzie wymogów.

Natomiast w odniesieniu do zakładowych komisji, chociaż ustalone terminy są bardzo krótkie, można zabezpieczyć ich przestrzeganie, jeżeli ulegnie radykalnej poprawie organizacja pracy, a także stosunek członków komisji do spełnianych przez siebie funkcji. W praktyce działalności zakładowych komisji spotykamy się bowiem z charakterystycznym zjawiskiem, a mianowicie spory o rozwiązanie stosunku pracy, dla których ustalono najkrótszy, bo trzydniowy termin wyznaczenia rozprawy, są rozpatrywane szybko i w większości przypadków nie tylko wyznacza się rozprawę w terminie trzydniowym, ale nawet kończy się sprawę w pierwszej instancji wydaniem orzeczenia. W odniesieniu do tych sporów zdarzają się również przekroczenia terminów, ale w zasadzie są to przekroczenia niewielkie, sięgające kilku najwyżej dni. Najczęstsze uchybienia zdarzają się w tych sporach, dla których obowiązuje najdłuższy, bo czternastodniowy termin. W odniesieniu do tych sporów przekroczenia są najczęstsze, a okresy zwłoki najdłuższe, co raczej potwierdza tezę, że przyczyny zwłoki należy szukać nie w ustawowych rozwiązaniach czy też okolicznościach od zakładowych komisji niezależnych, lecz w słabej organizacji pracy, a także w nie zawsze społecznym podejściu członków do swych obowiązków.

Szybkości rozstrzygania sporów pracy w postępowaniu komisyjnym służy zasada koncentracji materiału procesowego.

Wymogiem tej zasady jest takie przygotowanie rozprawy, by można

rozpatrzyć spór na pierwszym posiedzeniu. Niezależnie od poprawnego rozpisania rozprawy, wyznaczenia kompletu, wezwania stron, przewodniczący komisji powinien zażądać dostarczenia wszystkich niezbędnych dowodów w celu wyjaśnienia okoliczności sporu i wydania słusznego orzeczenia. Przepisy o komisjach rozjemczych (§ 34 rozporządzenia) dopuszczają możliwość odroczenia rozprawy jedynie z ważnych powodów. Przepis § 43 rozporządzenia nie wyszczególnia okoliczności stanowiących ważne powody odroczenia rozprawy, pozostawiając decyzję i ocenę okoliczności uzasadniających odroczenie kompletom orzekającym. W praktyce okolicznościami stanowiącymi ważny powód odroczenia rozprawy są przypadki niezawinionej nieobecności na rozprawie wnioskodawcy lub przedstawiciela administracji, konieczność dodatkowego wezwania świadków lub przeprowadzenia innego dowodu w postaci dokumentów. Należy pozytywnie ocenić rozwiązania ustawodawcze nieuściślania przypadków ważnych powodów odroczenia rozprawy i pozostawienia swobody oceny kompletom orzekającym.

Sytuację na tym odcinku przestrzegania zasady koncentracji materiału procesowego zobrazują dane zawarte w tab. 5 i 6.

Przedstawione w tab. 5 i 6 wyniki badań przestrzegania zasady koncentracji materiału procesowego i korzystania z uprawnień wynikających z przepisu § 43 rozporządzenia pozwalają pozytywnie ocenić dzia-

Tabela 5

Zakładowe komisje	Liczba sporów rozpatrzonych przez komisje w latach 1955—1960	Liczba spraw spornych rozpatrzonych i rozstrzygniętych przez komisje na pierwszym posiedzeniu	Liczba spraw spornych, w których rozprawy odroczono	Brak danych
Grupa I				
A	190	149	29	12
B	90	69	12	9
C	184	161	9	14
	464	379	50	35
Grupa II				
A	29	29	—	—
B	27	25	1	1
C	24	23	1	—
	80	77	2	1
Grupa III				
A	7	7	—	—
B	13	10	1	2
C	6	5	—	1
	26	22	1	3

łalność komisji rozjemczych na tym odcinku postępowania. Komisje rozjemcze w zasadzie dobrze przygotowują rozprawy, w rezultacie czego przypadki odroczeń są w praktyce nieliczne. Na 658 spornych spraw na pierwszym posiedzeniu kompletów orzekających rozstrzygnięto 562 sprawy, tj. 85,3%, odroczono zaś w 96 przypadkach, tj. 14,7%

Tabela 6

Terenowe komisje	Liczba sporów rozpatrzonych przez komisje w latach 1955—1960	Liczba spraw spornych rozpatrzonych i rozstrzygniętych przez komisje na pierwszym posiedzeniu	Liczba spraw spornych, w których rozprawy odroczono	Brak danych
A	34	25	9	—
B	37	24	11	2
C	62	35	23	4
	133	84	43	6

rozpatrywanych sporów. Częstotliwość odroczeń w poszczególnych grupach komisji jest różna. W komisjach grupy I przypadki odroczeń stanowią 9,4%, w grupie II tylko 2,5%, w grupie III — 4,4%, natomiast w terenowych komisjach odsetek odroczeń jest najwyższy i wynosi 26% sporów. Stosunkowo duży odsetek odroczeń, notowany w praktyce terenowych komisji rozjemczych, jest spowodowany obiektywnymi trudnościami wcześniejszego skoncentrowania materiału dowodowego, a także trudnościami skompletowania zespołu orzekającego. Trudności te spowodowane są specyfiką warunków, w jakich pracują wymienione komisje, a szczególnie faktem oderwania komisji od przedsiębiorstw.

Natomiast najczęstszymi przyczynami odroczeń w praktyce zakładowych komisji rozjemczych są przypadki niestawienia się na rozprawę wnioskodawców i świadków, rzadziej przedstawiciela administracji przedsiębiorstwa, oraz konieczność przeprowadzenia nowych dowodów, przedstawionych przez strony na rozprawie lub dopuszczonych z inicjatywy zespołu orzekającego. Wśród przyczyn odroczenia rozprawy można niekiedy wymienić trudności w skompletowaniu zespołu orzekającego, spowodowane niezdyscyplinowaniem i niestawieniem się członka komisji na wyznaczoną już rozprawę, co ze względu na obowiązującą zasadę parytetu i czteroosobowego składu kompletu orzekającego czyni przeprowadzenie rozprawy niemożliwym. Jednakże mimo pewnych niedostatków organizacyjnych zagadnienie odroczeń nie stanowi w postępowaniu komisji jakiegoś specjalnego problemu. Tak więc istniejący stan rzeczy ocenić należy raczej pozytywnie.

Kończąc rozważania na temat zasady szybkości postępowania, nie można, wydaje się, pominąć efektów końcowych realizacji w praktyce założeń ustawowych na tym odcinku postępowania komisyjnego. Polskie przepisy o komisjach rozjemczych, ustalając terminy dla wniesienia wniosku oraz terminy wyznaczania rozpraw, nie precyzują bezpośrednio ram czasowych, w których należy rozpatrzyć spór. Z tego względu nie da się przeprowadzić porównań dotyczących faktycznej i przewidzianej w przepisach szybkości rozstrzygania sporów. Można jednak zakładać, biorąc za punkt wyjścia terminy przewidziane na wyznaczanie rozpraw, że przy dobrej organizacji pracy komisji, spór powinien być ostatecznie rozstrzygnięty w następujących granicach czasowych: a) rozwiązanie stosunku pracy od 10 do 15 dni, b) o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych od 15 do 25 dni, c) w pozostałych sporach od 20 do 25 dni.

Są to wprawdzie okresy orientacyjne, jednakże całkowicie realne, ponieważ w praktyce komisji rozjemczych stwierdzono wiele przypadków rozpatrzenia sporów w I instancji w podanych tu ramach czasowych, a nawet szybciej. Na tle tych orientacyjnie przyjętych okresów łatwiej wykazać, czy i w jakim zakresie komisje rozjemcze realizują jedno z podstawowych założeń zakładowego trybu rozstrzygania sporów pracy — szybkość rozstrzygania tych sporów.

Zagadnienie efektów końcowych realizacji zasady szybkości rozstrzygania sporów zobrazują dane zawarte w tab. 7 i 8.

Przedstawione w tab. 7 i 8 dane wykazują, że spory są rozstrzygane szybciej w zakładowych komisjach rozjemczych niż w terenowych. Jed-

Tabela 7

Zakładowe komisje	Przeciętny okres postępowania przed komisją licząc od dnia wniesienia wniosku do dnia wydania ostatecznego prawomocnego orzeczenia	Brak danych
Grupa I		
A	49	19
B	30	7
C	24	12
Grupa II		
A	44	2
B	29	3
C	33	—
Grupa III		
A	49	—
B	17	1
C	11	—

nakże wśród zakładowych komisji także zachodzą na tym odcinku dość poważne różnice. Mianowicie najszybciej rozstrzygane są spory w grupie III komisji, a więc w przedsiębiorstwach stosunkowo małych, gdzie w komisji C III spory rozstrzygane są w ciągu 11 dni, zaś w komisji B III w ciągu 17 dni. W tej grupie komisji wyjątek stanowi komisja

Tabela 8

Terenowe komisje	Przeciętny okres trwania postępowania przed komisją licząc od dnia wniesienia wniosku do dnia wydania ostatecznego prawomocnego orzeczenia	Brak danych
A	97	—
B	94	3
C	89	1

A III, w której przeciętna wynosi 49 dni. Natomiast w pozostałych zakładowych komisjach spory rozstrzygane są w okresach od 24 do 49 dni.

Jeżeli chodzi o terenowe komisje rozjemcze, to sytuacja na tym odcinku kształtuje się nie najlepiej. Okres od wniesienia wniosku do ostatecznego rozstrzygnięcia sporu oscyluje w granicach 90 dni, a więc jest dwa razy dłuższy w porównaniu do okresu, w jakim rozstrzygają spory zakładowe komisje rozjemcze. Zjawisko przewlekłości postępowania w terenowych komisjach jest zrozumiałe i wynika z warunków, w jakich działają te komisje, chociaż niedostatki w organizacji pracy mają też w tym swój udział.

Z analizy danych zawartych w tab. 8 można zaobserwować inne jeszcze charakterystyczne zjawisko. Mianowicie w terenowych komisjach rozjemczych nie obserwuje się na tym odcinku tak poważnych odchyleń, jakie występują między zakładowymi komisjami. Odchylenia te są raczej niewielkie i wahają się w granicach 10 dni. Świadczy to o mniej więcej wyrównanym poziomie pracy badanych terenowych komisji.

Chociaż w praktyce komisji rozjemczych realizacja zasady szybkości postępowania, biorąc za punkt wyjścia orientacyjnie podane wyżej założenia, odbiega *in minus*, to jednak w porównaniu do znanej powszechnie przewlekłości postępowania sądowego, jest to duży krok naprzód w rozstrzyganiu sporów pracy. [12]

---

[12] Ciekawe rozwiązania z punktu widzenia szybkości i przystępności postępowania w sporach ze stosunku pracy wprowadził nowy kodeks postępowania cywilnego w art. 409, 462, 470 i 474. Na szczególne podkreślenie zasługuje tu przewi-

Zakładowy system rozstrzygania sporów zdał w pełni na tym odcinku egzamin i dowiódł słuszności i trafności założeń ustawowych. Oczywiście błędne byłoby twierdzenie, jakoby w dziedzinie szybkości postępowania nie można już osiągnąć dalszego postępu, gdyż wszelkie możliwości zostały wykorzystane. Jest jeszcze wiele do zrobienia i wiele do usprawnienia, prowadzącego do dalszego znacznego przyśpieszenia postępowania.

РЕЗЮМЕ

В статье приведены результаты эмпирических исследований разрешения трудовых конфликтов в примирительных комиссиях.

Одним из основных принципов производства в этих комиссиях является принцип скорого разбирательства лежащего в основе идеи таких комиссий. Необходимость скорого разрешения трудовых конфликтов есть последствием их специфического характера. Затяжка в разрешении трудовых конфликтов нарушает не только интерес работника, но и приносит ущерб социалистическому предприятию. Длительная атмосфера конфликта с руководством предприятия имеет отрицательное влияние на отношение работника к предприятию и на участие работника в осуществлении производственных задач предприятия.

Скорое разбирательство трудовых конфликтов есть эффективным средством профилактического воздействия в смысле устранения причин конфликтов.

---

dziany w art. 471 k.p.c. obowiązek sądu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, którego celem jest skłonienie stron do ugody oraz wyjaśnienie istotnych okoliczności, mających znaczenie w prawidłowym i szybkim rozstrzygnięciu sporu. Wzorem postępowania przed zakładowymi i terenowymi komisjami rozjemczymi wprowadzono w postępowaniu sądowym krótkie terminy wyznaczania posiedzenia wyjaśniającego oraz wyznaczania rozpraw, zarówno w pierwszej instancji, jak też przed sądem rewizyjnym. Stosownie do postanowień art. 470 ust. 2 k.p.c. termin posiedzenia wyjaśniającego powinien być wyznaczony nie później jak w 2 tygodnie od daty wniesienia pozwu. Natomiast termin rozprawy — zgodnie z art. 474 — powinien być wyznaczony tak, aby od daty zakończenia postępowania wyjaśniającego do rozprawy nie upłynęło więcej niż 2 tygodnie. Dla instancji rewizyjnej przewidziano trzytygodniowy termin. Sądowe terminy przewidziane dla rozpatrzenia sporu pracy są wprawdzie krótkie, ale realność ich dotrzymania w praktyce sądowej jest raczej wątpliwa.

Принцип скорого производства в польской системе разрешения трудовых конфликтов проявляется в трех плоскостях. Во-первых путем связанности примирительных комиссий с местом возникновения спора, во-вторых путем принятия короткого срока давности, что мобилизирует работника на быстрое реагирование на незаконные решения управления предприятием, в ущерб работнику, в-третьих — путем коротких сроков разбора дела.

В польской системе разрешения трудовых конфликтов, равно и в румынской и болгарской, установлены три срока разной продолжительности в зависимости от предмета притязания: а) для споров о расторжении трудового договора — 14 дней, б) для споров о заплате за сверхурочную работу — один месяц, в) для остальных конфликтов — три месяца.

Исследование производства в 13 комиссиях показало, что значительный процент жалобщиков не соблюдает установленных сроков. Из 703 конфликтов только в 496 случаях жалобщики внесли жалобы в срок, в 207 случаях нарушили срок, что составляет 29,5%. Для примирительных комиссий характерно либеральное отношение к нарушению жалобщиками сроков. Апелляционные профсоюзные инстанции исправляют нарушения.

Примирительные комиссии обязаны назначить дело к слушанию в течение а) трех дней по делам о расторжении трудового договора, б) семи дней — по делам о заплате за сверхурочную работу, в) четырнадцать дней — по иным делам. Положение дела в отношении соблюдения комиссиями этих сроков не совсем благополучно: в 59,9% конфликтов дела были назначены к слушанию по истечении этих сроков. Наиболее частые причины нарушений — неудовлетворительная организация работы в комиссиях. В обследуемых комиссиях конфликты разрешались по истечении 11 до 49 дней.

Хотя практика комиссий и обнаруживает отклонение от законных сроков, то по сравнению с известной медлительностью судов создание комиссий это серьезный качественный прогресс в области разбора трудовых конфликтов. Система разбора этих конфликтов по предприятиям примирительными комиссиями выдержала испытание и доказала правильность законных предпосылок.

Замечается довольно большой процент заявлений о рассмотрении трудового конфликта от работников, с которыми трудовой договор был расторгнут. Предметом заявлений в этом случае не есть расторжение договора, а притязания относящиеся к периоду работы. Это явление обосновывает заключение, что польское право не защищает в достаточной степени работника от репрессии со стороны руководителя предприятия в случае жалобы в комиссию в период работы.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Verfasser stellt die Ergebnisse empirischer Untersuchungen über die Wirksamkeit des Schnelligkeitsprinzips bei der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten durch Betriebs- und territoriale Konfliktkommissionen dar *.

Einer der wichtigsten Grundsätze im Verfahren vor Betriebs- und territorialen Konfliktkommissionen ist das Schnelligkeitsprinzip bei der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten. Dieses Prinzip ist das Hauptmotiv der Schaffung und der Hauptgrund des Bestehens der Konfliktionkommissionen. Der Bedarf an schneller Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten wird durch den spezifischen Charakter dieser Streitigkeiten bestimmt. Langwidrigkeit bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten schadet nicht nur den Interessen der Werktätigen sondern auch den des sozialistischen Betriebes. Wenn ein Werktätiger eine längere Zeit lang in der Atmosphäre des zwischen ihm und der Betriebsleitung bestehenden Streites lebt, dann werden dadurch seine Haltung und seine Einstellung auf Erfüllung von Produktionsaufgaben schädlich beeinflusst. In der Schnelligkeit des Verfahrens beim Entscheiden von Arbeitsstreitigkeiten ist auch ein wirksames Mittel der prophylaktischen Einwirkung auf Beschränkung der die Arbeitsstreitigkeiten hervorrufenden Ursachen zu sehen.

Das Prinzip des schnellen Verfahrens bei der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten hat im polnischen System auf drei Ebenen seine Lösung gefunden. Erstens, durch die Verbundenheit zwischen der Konfliktkommissionen und dem Ort an dem der Streit entstanden ist. Zweitens, durch Einführung kurzer Verjährungsfristen, was die Werktätigen veranlasst, den rechtswidrigen Entschlüssen der Betriebsleitung schnell entgegenzuwirken. Drittens, durch kurze Termine der Verhandlungen vor den Konfliktkommissionen.

Im polnischen System der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten durch Betriebskonfliktkommissionen gibt es, ähnlich wie im rumänischen und bulgarischen, drei Präklusivfristen, je nach dem Gegenstand des Anspruchs.

Diese Fristen betragen: a) bei Streitigkeiten, die die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand haben — vierzehn Tage, b) bei Streitigkeiten um Überstundenlohn — einen Monat, c) bei anderen Streitigkeiten — drei Monate.

* Als „territoriale Konfliktkommissionen" werden hier Konfliktkommissionen bezeichnet die bei den Bezirksräten der Gewerkschaften funktionieren und für Betriebe mit weniger als 100 Werktätigen zuständig sind.

Aus den bei dreizehn Konfliktkommissionen durchgeführten Untersuchungen geht hervor, dass ein grosser Prozentsatz von Antragstellern die für die Einreichung von Anträgen geltenden Fristen nicht einhält. Von 703 Streiten wurden in 496 Fällen die Fristen eingehalten und in 207 Fällen überschritten, was 29,5% beträgt. Für die Konfliktionkommissionen ist ein liberales Verhältnis gegenüber Fristverletzungen durch Antragsteller die beim Betrieb tätig sind und eine strengere, beschränkende Einstellung gegenüber den Ausgeschiedenen charakteristisch. Dies wird von den gewerkschaftlichen Berufungsinstanzen korrigiert. Die Konfliktionkommissionen sind verpflichtet die Verhandlugstermine innerhalb folgender Fristen festzusetzen: a) bei Streitigkeiten, die die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand haben — drei Tage, b) bei Streitigkeiten wegen unbezahlten Überstundenlohnes — sieben Tage, c) bei anderen Streitigkeiten — vierzehn Tage.

Bei den untersuchten Konfliktionkommissionen sieht die Einhaltung dieser Fristen nicht ganz ladellos aus, da die Verhandlungstermine sogar in 59,9% von Fällen unter Verletzung der geltenden Fristen festgesetzt wurden. In meisten Fällen war es auf mangelhafte Arbeitsorganisation der Konfliktkommissionen zurückzuführen.

Praktisch wurden die Streitigkeiten innerhalb von 11 bis 49 Tagen entschieden.

Trotz der Abweichung der praktischer Verwirklichung des Schnelligkeitsprinzips von den gesetzlichen Bestimmungen stellen die Konfliktkommissionen, angesichts des bekannten langdauernden Verlaufs des gerichtlichen Verfahrens, einen beträchtlichen Fortschritt auf dem Gebiet der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten dar. Das System der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten durch Betriebskonfliktkommissionen hat sich auf diesem Gebiet bewährt und die Richtigkeit der gesetzlichen Voraussetzungen bewiesen.

Im Rahmen durchgeführter Untersuchungen wurde festgestellt, dass ein grosser Prozentsatz von Anträgen von Werktätigen gestellt wird, mit denen das Arbeitsverhältnis aufgelöst ist. Dabei betreffen die Anträge nicht die mit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verbunden Probleme, sondern diejenigen Ansprüche, die während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses entstanden waren. Dadurch wird die Ansicht bestätigt, dass die Mittel zum Schutz von Arbeitnehmern vor den Repressalien seitens der Betriebsleitung wegen Einleitung des Verfahrens zur Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im polnischen Arbeitsrecht nicht in ausreichendem Mass entwickelt sind.